

**STUDI KASUS MANAJEMEN PENGELOLAAN SUMBER DAYA
MANUSIA PADA SENTRA INDUSTRI ROTAN RUMAH TANGGA
DI DESA TRANGSAN KABUPATEN SUKOHARJO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada Jurusan
Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

**Oleh :
LINDA SETIANA
A210150044**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**STUDI KASUS MANAJEMEN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA
SENTRA INDUSTRI ROTAN RUMAH TANGGA DI DESA TRANGSAN
KABUPATEN SUKOHARJO**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

LINDA SETIANA

A210150044

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Djoko Suwandi, SE., M.Pd

NIDN. 0606085801

HALAMAN PENGESAHAN

STUDI KASUS MANAJEMEN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SENTRA INDUSTRI ROTAN RUMAH TANGGA DI DESA TRANGSAN KABUPATEN SUKOHARJO

Oleh:

LINDA SETIANA

A210150044

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Muhammadiyah Surakarta

pada hari Rabu, 31 Juli 2019

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. Drs. Djoko Suwandi, SE., M.Pd .
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. Djumali, M.Pd.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Sami'an, M.M.
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

Surakarta, 24 Juli 2019

Dekan,



Prof. Dr. Hartono Loko Prayitno, SE., M.Hum.
NIP. 19650428 199303 1001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menjelaskan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 24 Juli 2019



Penulis

LINDA SETIANA
A210150044

STUDI KASUS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SENTRA INDUSTRI ROTAN RUMAH TANGGA DI DESA TRANGSAN KABUPATEN SUKOHARJO

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pengelolaan sumber daya manusia pada sentra industri rotan rumah tangga di Desa Trangsan Kabupaten Sukoharjo melalui fungsi manajemen, yaitu pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan etnografi. Obyek penelitian ini adalah sentra industri rotan di Desa Trangsan. Ada 5 perusahaan yang dijadikan peneliti sebagai narasumber yaitu Pratama Rotan, Surya Rotan, Asri Rotan, CV Agung Rejeki Furniture, dan Dunia Rotan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pengadaan proses rekrutmen dilakukan dengan metode tertutup, sedangkan proses seleksi dilakukan dengan cara seleksi non ilmiah. Pengembangan dilakukan dengan pelatihan secara internal (on the job training) dan eksternal (off the job training). Kompensasi yang diberikan berupa uang lembur, makan siang, THR, dan bonus. Pengintegrasian dilakukan melalui penanaman rasa persaudaraan dan menjaga komunikasi dengan karyawan. Pemeliharaan kerja difokuskan pada kesehatan dan fasilitas karyawan. Untuk kedisiplinan, ketiga pemilik usaha melakukan sistem pemotongan gaji bagi yang tidak masuk kerja, sedangkan kedua pemilik lainnya masih memberikan toleransi. Pemberhentian kerja untuk kedua pemilik usaha dilakukan apabila karyawan tidak masuk berulang kali, sedangkan ketiga pemilik lainnya hanya mengenakan denda tanpa melakukan pemutusan hubungan kerja.

Kata kunci: fungsi manajemen, sentra industri, pengelolaan sumber daya manusia.

Abstract

This study aims to describe the management of human resources in the household rattan industry center in Trangsan Village, Sukoharjo Regency through management functions, namely the procurement of labor, development, compensation, integration, maintenance, discipline, and dismissal of employee work. This type of research is qualitative with a case study and ethnographic approach. The object of this research is the rattan industry center. There are 5 companies that were used as research resource persons namely Pratama Rotan, Surya Rotan, Asri Rotan, CV Agung Rejeki Furniture, and Dunia Rotan. The results of the research show that in the procurement process the recruitment is carried out by a closed method, while the selection process is done by non-scientific selection. Development is carried out by training internally (on the job training) and externally (off the job training). Compensation given in the form of overtime money, lunch, THR and bonus. Integration is done through cultivating brotherhood and maintaining communication with employees. Work maintenance is focused on employee health and facilities. For discipline, the three business owners make a salary deduction system for non-workers, while the other two owners still tolerate. Dismissal of work for both business owners is carried out if the employee does not enter repeatedly, while the other three owners only impose a fine without terminating employment.

Keywords: management functions, industrial centers, human resource management.

1. PENDAHULUAN

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memiliki peranan yang sangat penting dalam pembangunan perekonomian di Indonesia. Dengan adanya UKM ini dapat membantu menciptakan lapangan pekerjaan, mengurangi jumlah pengangguran dan pengurangan tingkat kemiskinan karena faktor keterbatasan lapangan pekerjaan yang mengakibatkan jumlah tenaga kerja belum terserap sepenuhnya. Sukoharjo adalah salah satu kabupaten yang memiliki prospek sangat baik dalam sektor bisnis UKM. Kawasan industri rotan merupakan salah satu bentuk UKM yang terbentuk dari beberapa industri rumah tangga yang terkenal di Desa Trangsan Kabupaten Sukoharjo. Dari 70% warganya yang menjadi pengusaha rotan, mereka mampu menjual hasil produknya seperti meja, set kursi makan, set kursi tamu dan sebagainya hingga ke luar negeri. Berkembangnya industri disekitar pemukiman tersebut membuat kondisi sosial warganya mengalami peningkatan. Melihat dari banyaknya UKM industri rotan yang didirikan sangat diperlukan perencanaan usaha dan pengelolaan yang tepat. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang sekaligus mampu merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan sumber daya yang lain yaitu sumber daya finansial, sumber daya fisik, dan sumber daya informasi. Oleh karena itu, organisasi tidak mungkin bisa berjalan tanpa adanya unsur manusia dalam mencapai apa yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2010: 10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Tujuan perusahaan yang efektif dan efisien dapat berjalan dengan lancar apabila manajemen sumber daya manusia juga terkendali. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan melalui fungsi manajemen operasional. *Pertama*, pengadaan yaitu mencakup proses rekrutmen dan seleksi. Menurut Marwansyah (2012: 106) rekrutmen adalah proses menarik orang-orang yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Menurut Kasmir (2016: 101) seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. *Kedua*, pengembangan yaitu mencakup pelatihan dengan metode praktis (*on the job training*) dan metode stimulasi (*off the job training*). Menurut Kasmir (2016: 126) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. *Ketiga*, kompensasi menurut Marihot Tua E.H. (dalam Sunyoto, 2012: 153)

keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya. *Keempat*, pengintegrasian merupakan kegiatan dalam upaya mempersatukan keinginan para tenaga kerja dengan kebutuhan perusahaan yang mencakup motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan. *Kelima*, pemeliharaan merupakan kegiatan dalam memelihara kondisi fisik, mental dan mempertahankan karyawan agar tetap bekerja sama dengan perusahaan sebagai anggota yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. *Keenam*, kedisiplinan merupakan kegiatan untuk menaati peraturan atau standar-standar perusahaan yang berlaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan serta bersedia menerima sanksi atau hukuman apabila aturan tersebut dilanggar. *Ketujuh*, pemberhentian kerja adalah putusnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan baik karena keinginan sendiri, kontrak kerja habis maupun alasan lainnya. Namun pada kenyataannya pengelolaan sumber daya manusia masih belum berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap fungsi dan sasaran dalam proses pencapaian tujuan masih kurang tepat. Berdasarkan penelitian Kurniawan (2018) dari 32 UMKM secara keseluruhan hampir tidak ada yang memperhatikan pengembangan sumber daya manusia mulai dari pengembangan pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan, keahlian karyawan, dan wawasan karyawan kurang diperhatikan. Hanya 2 UMKM yang memperhatikan pengetahuan dan keterampilan karyawan karena mereka melakukan pelatihan khusus. Oleh karena itu, perlu penanganan yang adil dan tepat dalam proses pengelolaan manusia agar tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengelolaan sumber daya manusia pada sentra industri rotan rumah tangga Desa Trangsan Kabupaten Sukoharjo.

2. METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang dilakukan terhadap variabel mandiri yaitu tanpa membuat perbandingan ataupun menghubungkan dengan variabel lainnya. Desain penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus dan etnografi. Menurut Creswell (dalam Siswanto dan Suyanto 2017: 58) menyimpulkan bahwa kualitatif dibagi atas beberapa pendekatan, antara lain studi kasus dan etnografi. Studi kasus merupakan strategi penelitian dimana didalamnya menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktifitas, proses atau sekelompok individu, sedangkan etnografi merupakan salah satu strategi penelitian kualitatif yang didalamnya peneliti menyelidiki suatu kelompok kebudayaan di lingkungan yang alamiah dalam periode waktu

yang cukup lama pengumpulan data utama, data observasi dan data wawancara. Obyek penelitian adalah sentra industri rotan di Desa Trangsan, sedangkan subyek penelitian ini yaitu lima pemilik usaha rotan (Pratama Rotan, Surya Rotan, Asri Rotan, CV Agung Rotan dan Dunia Rotan). Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan langkah-langkah analisis data pada penelitian ini menurut Sugiyono (2016: 244) meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dengan cara mengumpulkan data yang diperoleh dengan menggunakan beberapa sumber.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan: *pertama*, kelima para pemilik usaha dalam pengadaan proses rekrutmen dilakukan menggunakan satu metode saja yaitu metode tertutup. Para pengusaha melakukan perekrutan calon karyawan dengan cara memberikan informasi yang disebarkan hanya melalui teman, tetangga dan karyawannya. Sedangkan sumber perekrutan dilakukan secara internal, yaitu melalui mulut ke mulut atau rekomendasi dari seseorang. Akibatnya, lamaran yang masuk menjadi relatif lebih sedikit. Menurut Handoko (2008: 74) kelebihan rekomendasi dari karyawan yaitu perusahaan memperoleh informasi lengkap dari pemberi rekomendasi dan pelamar telah mengetahui karakteristik organisasi dari karyawan pemberi rekomendasi. Kelemahannya yaitu kecenderungan deskriminasi. Karyawan lebih cenderung untuk merekomendasikan teman-temannya yang mempunyai agama, berasal dari daerah atau suku bangsa yang sama. Proses setelah perekrutan karyawan yaitu seleksi karyawan. Seleksi yang dilakukan kelima pemilik usaha rotan tersebut adalah menggunakan cara seleksi non ilmiah atau tradisi lama, yaitu mereka tidak melihat dan tidak memerlukan surat lamaran kerja, ijazah dan sebagainya karena mereka menyeleksi melalui pengalaman kerja dan niat atau kemauan dari pelamar untuk bisa bekerja di perusahaan tersebut tanpa adanya tes, pengisian blangko dan wawancara. Para calon tenaga kerja diberi masa percobaan selama satu sampai tiga bulan, apabila dalam masa percobaan tersebut mereka dianggap cocok dan memiliki kemampuan maka akan diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Kurnia & Santoso (2018) bahwa proses seleksi calon pekerja K3L UNPAD tidak terdapat kriteria tingkat pendidikan terakhir, tidak ada test tertulis dan tidak ada test wawancara. Para calon karyawan tersebut diberi masa percobaan selama satu sampai dengan tiga bulan, apabila dirasa karyawan tersebut memiliki kemampuan maka akan di terima untuk bekerja. Hal ini pun juga sesuai dengan Pasal 7 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama

tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. *Kedua*, dalam hal pengembangan karyawan kelima pemilik usaha menggunakan kedua metode yaitu metode praktis (*on the job*) dan metode stimulasi (*off the job*). Para pemilik mengajari secara langsung kepada karyawan tentang bagaimana cara membuat rangka, menganyam dan finishing. Selain itu, mereka memberi pelatihan kepada karyawannya melalui workshsop kewirausahaan. Hasil dari pelatihan tersebut berdampak positif bagi karyawannya, karena melalui latihan/praktik secara langsung karyawan yang awalnya belum tau menjadi tau, dan yang belum ahli menjadi ahli dalam pembuatan rangka atau menganyam. Menurut Mathis & Jackson (dalam Sugiarta 2016) metode *on the job* paling sering digunakan dalam pelatihan karyawan. Keunggulan dari pelatihan *on the job* adalah menyediakan pengalaman secara langsung dalam keadaan bekerja normal dan menyediakan kesempatan bagi pelatih dan karyawan senior untuk membangun hubungan yang baik dengan karyawan baru. Kelemahannya adalah kondisi keadaan pelatihan yang kurang terstruktur, keahlian dari pelatih yang kurang dan tidak adanya kriteria kinerja yang dibutuhkan.

Penelitian yang dilakukan Kurniawan (2018) bahwa para pemilik tidak memberikan latihan khusus untuk menetapkan posisi pada karyawan. Latihan diberikan secara langsung pada saat mereka bekerja. Penelitian yang dilakukan Rahmawati (2018) bahwa terdapat nilai yang efektif setelah dilaksanakan pelatihan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan maka dalam pemberian pelatihan kepada karyawan hampir sama yaitu mereka memberi pelatihan karyawan secara langsung saat mereka bekerja dan pemberian latihan berdampak positif bagi karyawan. *Ketiga*, kompensasi yang diberikan berupa uang lembur, uang tambahan, makan siang untuk karyawan yang lembur dan THR kepada karyawannya. Hal ini sudah sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-102/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur yaitu perusahaan yang memperkerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban: a) membayar upah kerja lembur, b) memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya, c) memberikan makan dan minum sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih. Dengan adanya kompensasi ini dapat meningkatkan kemauan dan kemampuan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karena mereka akan menerima bonus sesuai dengan kemampuannya dalam bekerja dan mereka merasa puas dengan hasil yang dicapai. Hasil penelitian Abdussamad, Z (2014) bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero) Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan bahwa pemilik usaha sangat memperhatikan kompensasi para

karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. *Keempat*, motivasi kerja dilakukan melalui penanaman rasa persaudaraan antara pemilik dengan karyawan, karyawan dengan karyawan dan saling menjaga komunikasi antara pemilik dan karyawan serta selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan dan memberikan bantuan berupa ajaran kepada karyawan yang merasa kesulitan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan Teori Y Mc.Gregor yang mengatakan bahwa untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama dan keterikatan pada keputusan. Sejalan dengan hasil penelitian Roni, Syah (2013) bahwa penerapan komunikasi internal terbukti cukup efektif digunakan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dalam prestasi kerja mamupun dalam pencapaian terget yang ingin dicapai perusahaan. *Kelima*, para pemilik usaha rotan sangat memperhatikan kesejahteraan para karyawannya. Untuk kesehatan, semua pemilik usaha memberikan uang berobat dan memberikan waktu untuk istirahat bagi karyawan yang sedang sakit. Bagi pemilik Pratama Rotan, beliau mengutamakan komunikasi yang intens dengan para karyawannya, sedangkan pemilik Dunia Rotan memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan fasilitas berupa tempat tinggal dan menyediakan makan untuk para karyawannya. Hal ini dimaksudkan agar mereka mendapatkan makanan yang higienis. Oleh karena itu pemeliharaan karyawan didalam perusahaan sangatlah penting. Hal ini sejalan dengan teori Bangun (2012: 12) bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kemampuan para anggotanya. Kegiatan ini berhubungan dengan komunikasi dengan karyawan dan kesehatan. Karyawan yang sehat akan memiliki kemampuan yang tinggi untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Pemberian fasilitas dilakukan untuk membantu keluhan karyawan dalam melakukan tugas sehari-hari begitupula dengan komunikasi yang baik akan menciptakan suasana yang damai dan permasalahan-permasalahn yang terjadi didalam perusahaan dapat diselesaikan. Untuk itu sangtlah penting perlu diperhatikan pemeliharaan karyawan. *Keenam*, kedisiplinan karyawan yang dilakukan pemilik Pratama Rotan dan Dunia Rotan sudah memberlakukan kedisiplinan dengan sistem pemotongan gaji karyawan apabila mereka tidak masuk dan memberikan jam pengganti bagi karyawan yang datang tidak tepat sesuai jam aturan masuk kerja. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, dalam Pasal 24 ayat (1) disebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan. Namun untuk pemilik Surya Rotan, Asri Rotan, dan Agung Rotan tidak memberlakukan sistem tersebut dan masih memberikan banyak toleransi kepada karyawan yang datang terlambat. Meskipun dalam Undang-Undang tidak ada peraturan mengenai

pemberian sanksi yang tegas, hendaknya pemilik Surya Rotan, Asri Rotan, dan Agung Rotan juga melakukan sistem yang sama dengan pemilik Pratama Rotan dan Dunia Rotan agar karyawan tidak semena-mena dalam bekerja, datang tepat waktu sesuai aturan yang berlaku dan memiliki rasa tanggungjawab akan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan teori Rivai & Sagala (2013: 824) yaitu semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Ketujuh, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pemilik Pratama Rotan dan Dunia Rotan menyatakan bahwa mereka melakukan pemberhentian kerja apabila karyawannya tidak masuk berturut-turut tanpa ijin dan sudah diberi peringatan berkali-kali. Pemilik Surya Rotan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja, namun beliau hanya mengenakan denda apabila karyawan melakukan kesalahan yang dapat ditoleransi. Hal ini sesuai dengan Pasal 95 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda”. Untuk pemutusan hubungan kerja di Agung Rotan dilakukan apabila karyawannya sendiri yang ingin berhenti bekerja dan keluar dari perusahaan, sedangkan pemilik Asri Rotan menyatakan bahwa ia tidak pernah sama sekali melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan selagi mereka masih ingin tetap bekerja, apabila mereka melakukan kesalahan maka hanya diberi peringatan dan diberi tahu saja karena pemilik ingin mempertahankan karyawannya dengan mengutamakan kenyamanan para karyawannya. Hal yang dilakukan pemilik Asri Rotan ini sesuai dengan Pasal 150 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “pengusaha, pekerja buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”. Oleh karena itu, sebisa mungkin para pengusaha tidak melakukan pemutusan hubungan kerja namun mereka tetap mempertahankan karyawan yang dirasa masih memiliki kekuatan untuk dapat bekerja sama dalam usahanya.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan:

- a. Proses rekrutmen calon tenaga kerja dilakukan dengan metode tertutup dan sumber perekrutan secara internal, sedangkan proses seleksi calon tenaga kerja dilakukan dengan cara seleksi non ilmiah atau tradisi lama.
- b. Pengembangan karyawan dilakukan dengan memberikan pelatihan baik secara internal (*on the job training*) maupun eksternal (*off the job training*).

- c. Kompensasi yang diberikan berupa uang lembur, uang tambahan, makan siang untuk karyawan yang lembur dan THR kepada karyawannya. Adapula yang memberikan kompensasi berdasarkan unit barang yang telah dihasilkan.
- d. Motivasi kerja diberikan melalui penanaman rasa persaudaraan, saling menjaga komunikasi, selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan dan memberikan bantuan berupa ajaran kepada karyawan yang merasa kesulitan dalam bekerja.
- e. Pemeliharaan kerja dilakukan melalui pemberian uang berobat dan waktu istirahat bagi karyawan yang sedang sakit, pemberian fasilitas berupa tempat tinggal maupun makanan yang higienis dan jalinan komunikasi yang intens dengan karyawan.
- f. Proses kedisiplinan ketiga pemilik usaha rotan sudah memberlakukan kedisiplinan dengan sistem pemotongan gaji karyawan apabila mereka tidak masuk dan memberikan jam pengganti bagi karyawan yang datang tidak tepat sesuai jam aturan masuk kerja. Namun untuk kedua pemilik usaha masih memberikan toleransi.
- g. Kegiatan pemutusan hubungan kerja untuk kedua pemilik usaha dilakukan apabila karyawannya tidak masuk berturut-turut tanpa ijin dan sudah diberi peringatan berkali-kali, sedangkan pemilik usaha lainnya tidak melakukan pemutusan hubungan kerja, hanya mengenakan denda apabila karyawan melakukan kesalahan yang dapat ditoleransi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT ASURANSI JIWASRAYA GORONTALO. *Jurnal Manajemen*, XVIII(03), 456-466.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kurnia, R. M., & Santoso, M. B. (2018). Proses Rekrutmen dan Seleksi Pekerja K3L UNPAD. *Jurnal Pekerjaan Sosial Universitas Padjajaran*, Vol.1 No.2.
- Kurniawan, S. (2018). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan Keripik Pisang Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UMKM Keripik Pisang Jl. Pagar Alam Gang PU Kelurahan Segala Mider, Kota Bandar Lampung). *Skripsi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Rahmawati. (2018). Efektivitas Pelatihan Kerja Karyawan Dalam Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang Malang. *Skripsi Manajemen* Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Rivai & Ela Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Roni, Syah. (2013). Hubungan Komunikasi Internal Dengan Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Tasma Puja. *Skripsi Ilmu Komunikasi* Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suyanto dan Siswanto. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi : Kualitatif & Kuantitatif Pada Penelitian Tindakan (PTK & PTS)*. Klaten: Boss Script.
- <http://kemahasiswaan.narotama.ac.id/2014/12/eknik-motivasi-douglas-mcgregor-teori-x-y-dan-z/> (diakses pada tanggal 22 Juli 2019 pukul 20:58).
- http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf (diakses pada tanggal 03 Juli 2019 pukul 0:05 WIB).
- <https://ekon.go.id/ekliping/download/2380/1822/i.1-pp-nomor-78-tahun-2015.pdf> (diakses pada tanggal 12 Juli 2019 pukul 8:22).
- <https://tentangketenagakerjaan.com/kategori/peraturan/keputusan-menteri/> (diakses pada tanggal 11 Juli 2019 pukul 21:48).